

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka mungkin di lakukan. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat

mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Menurut Sedarmayanti (2011: 1) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap penilaian tersebut yang dilakukan terhadap salah satu pekerja nya , karyawan yang merasa puas lebih menyukai situasi kerjanya dan akan menambah motivasi dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja, Moeherianto (2012 : 69). Moeherianto menyimpulkan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif , sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

PT Drive Automation Center (DAC) adalah distributor Lenze motor Indonesia dan Lenze inverter Indonesia. PT DAC sebagai perusahaan Indonesia yang menjadi pelopor spesialis otomasi mesin industri menjadi satu-satunya Pusat Reparasi dan Dukungan Teknis Suku Cadang Lenze di Indonesia.

PT. Drive Automation Center telah memulai perjalanannya sejak tahun 2005. Sebagai spesialis otomatisasi terkemuka dalam peralatan penggerak dan gerakan untuk sektor industri di Indonesia.

Adapun mitra dari PT. Drive Automation Center meliputi Lenze Group di mana PT. Drive Automation Center adalah distributor resmi produk-produk Lenze di Indonesia. Selain itu, PT. Drive Automation Center adalah satu-satunya Pusat Perbaikan dan Pada era digital saat ini, semua manufaktur harus memperhatikan optimalisasi aset mesin. Dengan teknologi otomasi Lenze, mesin industri bisa lebih efisien dan mudah dikontrol. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Drive Automation Center, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Drive Automation Center. Dimana masih ada kendala lain di perusahaan antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Motivasi kerja yang rendah dapat

berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kondisi nyata yang terjadi di PT Drive Automation Center utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DRIVE AUTOMATION CENTER”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Drive Automation Center?
2. Bagaimana hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan PT. Drive Automation Center?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Drive Automation Center.
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Drive Automation Center.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas peneliti memberikan batasan masalah agar dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang dituju.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini di batasi pada hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Drive Atomation Center.
2. Penelitian ini di batasi pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Drive Atomation Center.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

BAB II URAIAN TEORITIS

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini, yaitu teori mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, proses pengumpulan data, metode pengolahan data, teknis analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan dan membahas data-data yang diperoleh melalui penelitian yaitu analisis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini memuat beberapa simpulan dari hasil penelitian dan pengembangan saran sebagai pemecahan masalah dalam penelitian.

